

УДК 349.227

О.О. Чумак

**ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ  
ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ ОХОРОНИ  
ПРАЦІ**

**Анотація.** У статті розглядаються особливості припинення трудового договору за порушення правил охорони праці і доведено, що з метою сприяння стабільності трудових правовідносин у новому Трудовому кодексі України слід передбачити заходи дисциплінарного і громадського впливу стосовно посадових осіб, відповідальних за виконання правил охорони праці.

**Ключові слова:** трудовий договір, охорона праці, контроль.

© Чумак О.О., 2010.

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности прекращения трудового договора за нарушение правил охраны труда, и доказано, что с целью содействия стабильности трудовых правоотношений в новом Трудовом кодексе Украины следует предусмотреть меры дисциплинарного и общественного воздействия в отношении должностных лиц, ответственных за выполнение правил охраны труда.

**Ключевые слова:** трудовой договор, охрана труда, контроль.

**Abstract.** In the article features the termination of the employment contract for violating the rules of safety, and proved that in order to promote stability in labor relations in the new Labor Code of Ukraine should provide for disciplinary actions and civil authority against the officials responsible for implementation of the rules of safety.

**Key words:** labor contract, labor protection, control.

Загальну функцію державного нагляду в сфері охорони праці здійснює центральний орган виконавчої влади – Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничного нагляду, який створений Постановою Кабінету Міністрів України від 14 серпня 2006 р. № 1195 [1] і діє на підставі Положення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2006 р. № 1640 [2]. Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничного нагляду (Держгірпромнагляд) є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничного нагляду та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. На Держгірпромнагляд серед іншого покладено завдання організації та здійснення державного нагляду за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці в частині промислової безпеки, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами.

Поряд з Держгірпромнаглядом діє Інспекція праці Міністерства праці та соціальної політики України, яка була створена за рахунок чисельності та фонду оплати праці місцевих адміністрацій. Інспекція праці (власне Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю) створена для проведення діяльності контролю і нагляду за виконанням законодавства про працю відповідно до вимог конвенції МОП № 81. Таким чином, виконання функцій захисту трудових прав працюючих, включаючи дотримання норм безпеки праці, охорони здоров'я, на державному рівні координують два органи. Але через відсутність типового положення про підрозділ місцевих держадміністрацій з охорони праці не діє законодавча норма із забезпечення соціального захисту найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, вжиття заходів щодо проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Та й які вживати заходи, коли порядку проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці до цього часу немає.

На тлі зростання випадків виробничого травматизму в країні відсутня правова система із забезпечення додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Тривалий час у країні не виконуються положення ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [3, С. 416–424]. Створення інспекції праці, яка мала б під наглядом і контролем центрального органу влади (як це передбачає стаття 34 Закону України «Про охорону праці») виконувати функції із забезпечення соціального захисту найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також вживати заходів для проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, на жаль, відсутня. Так, трудовий колектив, як і кожен працюючий, мають дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також безпеку і здоров'я усіх працюючих при виконанні трудових обов'язків. З метою участі в організації охорони праці на підприємствах за рішенням загальних зборів або конференції трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці. Для них (комісій) Держгірпромнагляд наказом від 21 березня 2007 року № 56 затвердив Типове положення, мета якого активізувати роботу комісій у напрямі суворого дотримання кожним працівником правил роботи і норм охорони праці. Але все це на громадських засадах. Конче необхідний спеціальний орган, у тому числі і на кожному підприємстві. До речі, на цю проблему звернуто увагу в рекомендаціях парламентських слухань на тему «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)», що схвалені постановою Верховної Ради України від 18 грудня 2008 р. [4]. Кабінету Міністрів України рекомендовано прискорити розроблення та прийняття змін до постанов Кабінету Міністрів України щодо відновлення в місцевих державних адміністраціях структурних підрозділів з охорони праці. Про важливість питання з охорони праці свідчить те, що Верховна Рада України 17 листопада 2010 р. знову провела парламентські слухання на тему «Про стан промислової безпеки та охорони праці» [5].

На 95-й щорічній сесії Міжнародної конференції праці було прийнято нову рамочну Конвенцію № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (2006 р.) (Prjmotional Framework Conventional or Occupational Safeti and Health) і відповідну конвенцію № 197. За оцінками МОП щодня в результаті пов'язаних з трудовою діяльністю нещасних випадків і захворювань у світі гинуть 6 тис. працівників. Нові заходи мають забезпечити поширення «культури охорони праці, спираючись на профілактику». Питання охорони праці мають бути віднесені в число національних пріоритетів. Ухвалені заходи були основані як Глобальна стратегія МОП у сфері охорони праці, прийнята на сесії Міжнародної конференції праці. [Цитую за джерелом «Трудове право України» Н.Б. Болотіної, с. 584].

Європейська соціальна хартія (переглянута), яка Україною була ратифікована, містить зобов'язання держави з виконання положень ст. 3 «Право на безпечні та здорові умови праці». Україна закріпила це право на конституційному рівні (ст. 43). Кодексом законів про працю України (ст.2), Основами законодавства України про охорону здоров'я передбачаються поряд з правом на охорону здоров'я право на безпечні й здорові умови праці (ст. 6) [6].

Все це добре на законодавчому рівні. Але разом з тим слід розглянути можливість ратифікації Україною Конвенції Міжнародної організації праці про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 (2006р.), яка фактично передбачає засоби і напрями реалізації права на безпечні і здорові умови праці.

В основу конвенції № 187 покладено ідею, згідно з якою держава, що ратифікувала дану конвенцію, на всіх рівнях сприяє та прагне до досягнення реалізації права працівників на безпечну і здорову виробничу сферу. Основоположним визначено сприяння держави постійному удосконаленню безпеки та гігієні праці з метою попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань та загибелі людей на виробництві шляхом розробки на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників національної політики, національної системи та національної програми.

На жаль, законодавство, яке регулює діяльність відповідальних осіб за виконання правил охорони праці, непередбачає права органів державного нагляду за охороною праці та інспекцій вимагати розірвання з ними трудового договору у разі виявлення фактів порушення правил охорони праці. В органів державного нагляду є лише право ініціювати припинення трудових відносин з керівниками підприємств, з якими укладається контракт. І це право – ініціювати розірвання контрактів – стосується тільки керівників підприємств, що є у державній власності. Це право службовою особою державного нагляду за охороною праці може бути реалізоване відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1997 р. «Про внесення змін до типової форми контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності» у разі систематичного порушення вимог чинного законодавства з охорони праці [7].

Оскільки ситуація з охорони праці і сьогодні є тривожною, вважаємо за необхідне передбачити можливість розірвання контракту з керівником не лише у разі систематичних порушень вимог законодавства з питань охорони праці, а й при наявності одноразового грубого порушення норм з охорони праці. Згідно із Законом України «Про охорону праці» на керівника покладено обов'язок забезпечити безпечні умови праці, а тому він повинен нести відповідальність, передбачену у п. 1 ст.41 КЗпП України у вигляді звільнення за одноразове грубе порушення норм з охорони праці, що приводить чи може привести до тяжких наслідків. Більш того, вважаю за необхідне на законодавчому рівні встановити правило про обов'язкове звільнення керівника з роботи за порушення норм з охорони праці за рішенням вищих за статусом органів, у підпорядкуванні яких вони знаходяться.

Не кращою є ситуація з охорони праці на підприємствах недержавного сектору, на яких власник підприємства нікому не підпорядковується. Органи нагляду за охороною праці, на наш погляд, повинні інформувати органи, які реєстрували дане підприємство, а також Союз підприємців і роботодавців про стан охорони праці на цих підприємствах. Цих керівників фактично ніхто не може звільнити. В акціонерному товаристві така вимога може виходити від акціонерів, тобто власників, а на приватному підприємстві керівник самостійно управляє своєю діяльністю. Відомі непоодинокі

випадки, коли власник приватного підприємства після травмування працівників ліквідує підприємство і від'їжджає за кордон. Компенсацію втрат у таких випадках здійснюють органи соціального страхування від нещасних випадків за рахунок держави.

Питання про відповідальність керівників за охорону праці в недержавному секторі потребує свого вирішення. Тим більше, що «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» передбачали розроблення правових норм регулювання соціально-трудова відносин в альтернативних секторах економіки [8].

Вважаю за необхідне прийняти норму, відповідно до якої органи, які здійснюють державний контроль за охороною праці, мали б право не тільки тимчасово призупиняти трудовий процес, а й вносити подання про ліквідацію підприємства, якщо порушення норм охорони праці призвели або можуть призвести до тяжких наслідків. При цьому право власності на майно підприємства таких керівників не порушується. Мова йде про обмеження його використання.

Справи у сфері охорони праці останнім часом значно погіршилось. Однією із причин є послаблення відповідальності. Тому, вважаю, слід розглянути питання про звільнення з роботи не лише перших керівників, а й працівників, які відповідають за створення безпечних умов праці, і тих, хто зобов'язаний здійснювати нагляд і контроль за охороною праці на підприємстві. Керівник підприємства повинен перш за все сам усунути від роботи такого працівника. А якщо керівник не вживає заходів до його звільнення з роботи, ініціативу мають проявити органи державного нагляду з охорони праці.

Запис про звільнення робиться у точній відповідності з формулюванням, що є у законодавстві. Звільняти треба або за підставами, передбаченими п. 1 ст. 41 КЗпП, тобто за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, або за п. 3 ст. 40 КЗпП – тобто за систематичне невиконання трудових обов'язків.

Про стан справ у сфері охорони праці свідчить і те, що Верховний Суд України 12 червня 2009 р. прийняв постанову «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» [9]. Необхідність її прийняття обумовлена декількома причинами. По-перше, як засвідчило узагальнення судової практики, складнощі виникають через те, що диспозиції статей десятого розділу Кримінального кодексу України є бланкетними, у зв'язку з чим суди не завжди належним чином з'ясовують, які ж саме статті, пункти, параграфи законодавчих та інших нормативних актів, що регулюють безпеку виробництва, порушені. По-друге, попередні постанови Пленуму Верховного Суду України, в яких містилися роз'яснення із зазначених питань, були прийняті більш як 20 років тому. І, звісно, що за цей час докорінно змінилося законодавство у сфері охорони праці, зокрема, прийнято закони України «Про охорону праці», «Про об'єкти підвищеної небезпеки», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення».

По-третє, як свідчить статистика, рівень травматизму на виробництві, особливо на вибухонебезпечних підприємствах, є досить високим, зокрема і внаслідок

допущених кримінально караних порушень вимог законодавства про охорону праці. А тому своєчасне виявлення таких порушень, належне розслідування кримінальних справ цієї категорії та їх справедливий судовий розгляд мають особливе значення.

З метою сприяння стабільності трудових правовідносин у новому Трудовому кодексі України слід передбачити заходи дисциплінарного і громадського впливу на керівних посадових осіб, відповідальних за виконання правил охорони праці.

### Література

1. Офіційний вісник України. – 2006. – № 33. – Ст. 2387;
2. Офіційний вісник України. – 2006. – № 47. – Ст. 3133;
3. Конвенція МОП №81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі». Конвенції і рекомендації ухвалені міжнародною організацією праці 1919–1964 р. – Т.1. Міжнародне бюро праці, Женева, 1999;
4. Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 1;
5. Голос України. – 2010. – № 4;
6. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Збірник законодавства України. – Т.5;
7. Законодавство України про працю. – Харків : Вид-во «Одісей», 2004. – 578 с.;
8. Указ Президента України від 3 серпня 1999 р. «Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період 2010 року». «Праця і зарплата». – 1999. – № 18;
9. Вісник Верховного Суду України. – 2009. – № 11.